

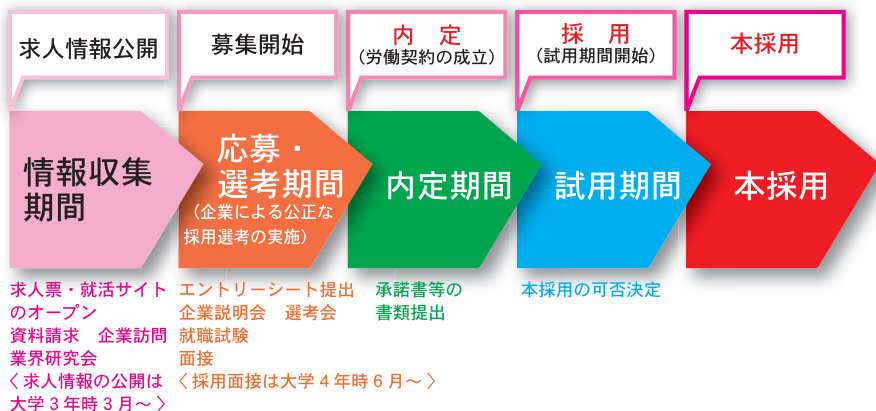
## 2. 就職活動編

### 1 「就活」の流れ

新卒者の採用については、「企業の求人情報の公開」→「募集開始」→「応募」→「採用試験」→「面接」→「内定通知」→「承諾書等の提出」→「入社」という過程を経る企業が一般的です。

就職活動期間は、内定・採用等の出来事によって区切られており、労働者と使用者の間の法的な関係もそれぞれの期間によって異なります。

内定期間や試用期間がない場合もありますが、基本的な流れは変わりません。



### 2 企業の情報を事前に収集する

就職活動においては、情報収集をきちんと行い、求人情報を正しく把握することが大切です。例えば、いつも求人を出している会社の中には、何か問題があり離職率が高くなっている会社が含まれる可能性があります。また、求人情報に労働条件が明記されていない場合には、トラブルになった際に権利を主張できない可能性があります。このように、採用選考時や入社時にトラブルに巻き込まれないためにも、事前にきちんと情報収集を行う必要があります。

なお、若者雇用促進法では、新卒者等の募集を行う企業は、幅広い職場情報の提供が求められます（努力義務）。加えて、応募者から求めがあった場合には、募集・採用に関する状況（採用者・離職者数等）、職業能力の開発・向上に関する状況（研修の有無及び内容等）、企業における雇用管理に関する状況（前年度の月平均所定外労働時間の実績等）の3類型それぞれについて1つ以上の情報提供が、企業に義務付けられています。応募者は、企業の採用ホームページでいわゆるプレエントリーを行ったり、一定の内容をメールまたは書面にて企業に対して伝えたりすることにより、企業に情報提供を求めることができます。